

12014615
992261147

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
รถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP
HAPPINESS INDEX FOR THE EMPLOYEES WORKING IN THE MOTORCYCLES
COMPONENTS INDUSTRIAL : A CASE STUDY OF AFFILIATES BDI GROUP

โดย
นางสาวกฤตนันท์ ประทุมเนตร

กรณีศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2553

การศึกษาอิสระ

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท
ในเครือ BDI GROUP

Happiness Index for the Employees Working in the Motorcycles
Components Industrial: A Case Study of Affiliates BDI GROUP

ชื่อนักศึกษา

นางสาวกฤตนันท์ ประทุมเนตร

รหัสประจำตัว

516019

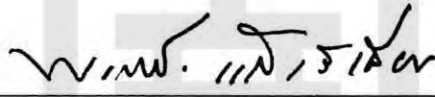
สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา

2552

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้
การศึกษาอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต เมื่อวันที่
14 มีนาคม พ.ศ. 2553



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

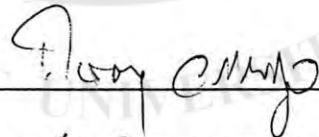
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ



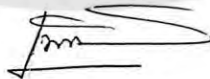
อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ชรินทร์พร งามกมล)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิชญ์ วรรณกุล)



กรรมการ

(อาจารย์มาริสสา ทรงพระ)



กรรมการ

(อาจารย์วิชุดา อยู่ยงค์)

การศึกษาอิสระ

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา

กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP

Happiness Index for the Employees Working in the

Motorcycles Components Industrial: A Case Study of Affiliates

BDI GROUP

ชื่อนักศึกษา

นางสาวกฤตนันท์ ประทุมเนตร

รหัสประจำตัว

516019

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา

2552

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม 7 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ สังกัดบริษัท ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ได้แก่ 1. บริษัท กรุงเทพได้อีแคสซ์ตั้ง แอนด์ อินแจกซ์ จำกัด 2. บริษัท บีดีไอ อีลลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด 3. บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด จำนวน 842 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทดสอบค่า f -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสใน

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย ส่วนจากผลจากการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ สังกัดบริษัท ส่วนงานที่ปฏิบัติระดับตำแหน่ง อายุงาน มีผลให้ระดับความสุข ในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์ชรินทร์พร งามมกล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างดี อีกทั้งได้คอยชี้แนะในระหว่างการศึกษาให้มุ่งมั่นพยายามจนสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา

และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ และ อาจารย์ ดร.พิชญ์ วรรณกุล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้แนวคิด ให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ตรวจสอบแก้ไขงานศึกษาอิสระ ทำให้ผู้เขียนมีกรอบแนวคิดในการดำเนินการศึกษาอิสระ ได้รับความสะดวกและง่ายต่อความเข้าใจอย่างดียิ่งจนทำให้การศึกษาอิสระนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดปีการศึกษานสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คุณมิ่งฟง จาง ประธานกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP และคุณสมชาย สองประสม ผู้จัดการทั่วไป บริษัท กรุงเทพไคโอแคสซ์ดีจ แอนด์ อินแจ็กชั่น จำกัด ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจ ในการเลือกหัวข้อในการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมทั้งได้ส่งเสริมการศึกษาและการเอื้อเฟื้อข้อมูล ขอขอบคุณพนักงานกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม รุ่นที่ 3 และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา พร้อมทั้งการรวบรวมและการพิมพ์มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณกวีวัฒน์ ภูมิพันธุ์ ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลและคำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำกรณีศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประเทือง และคุณแม่เทียมจันทร์ ประทุมเนตร ญาติพี่น้อง ที่ได้ให้กำลังใจในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีโดยตลอด

กตนันท์ ประทุมเนตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.4 คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	5
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับค่านิยมหรือค่านิยม.....	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
2.5 กรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัย.....	35
2.6 สมมติฐานสำหรับงานวิจัย.....	36
3. ระเบียบวิธีการศึกษา	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล.....	38
3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ.....	42
3.4 การเก็บข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
3.6 ระยะเวลาในการศึกษา.....	44
3.7 ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย.....	44
4. ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	83
4.4 ข้อเสนอแนะของพนักงาน.....	89
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	93
5.2 อภิปรายผล.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย.....	96
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	96
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบตารางดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน.....	17
2.2 ลำดับชั้นความต้องการและสิ่งที่จะจูงใจในการทำงาน.....	28
3.1 เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน.....	43
4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ.....	46
4.2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ.....	46
4.3 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ.....	47
4.4 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับ.....	47
4.5 จำนวนและร้อยละ จำแนกตาม.....	48
4.6 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสังกัด.....	48
4.7 จำนวนร้อยละ จำแนกตามส่วนที่ปฏิบัติงาน.....	49
4.8 จำนวนร้อยละ จำแนกตามระดับ.....	49
4.9 ร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	50
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริการบริหาร.....	51
4.11 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของนโยบาย และการบริหาร โดยรวมขององค์กร.....	52
4.12 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของพนักงาน จำนวนจำนวนและร้อยละจำแนก ตามความคิดเห็นต่อการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของผู้บริหาร.....	52
4.14 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหาร กำหนดได้อย่างสะดวกใจ.....	53
4.15 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกาสร่วมตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง.....	54
4.16 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการชี้แจงนโยบายการบริหาร และการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อนโยบายของผู้บริหารขององค์กร ว่าอยู่ในวิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้.....	56
4.18 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีความสุขเมื่อมีโอกาส ในการแสดงความคิดเห็น.....	56
4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงานด้านสวัสดิการ.....	57
4.20 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสวัสดิการ ที่บริษัท จัดให้.....	58
4.21 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อนโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น.....	58
4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	59
4.23 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ จ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ.....	60
4.24 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอของ จ้างเงินเดือนการดำรงชีพในครอบครัว.....	60
4.25 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของ ค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน.....	61
4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน.....	62
4.27 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน.....	63
4.28 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสนิทสนมและ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน.....	63
4.29 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็น ของข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานในเรื่องของการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	65
4.31 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุขที่เกิดจาก การช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	65
4.32 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	66
4.33 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางงานของผู้บังคับบัญชา	67
4.34 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงาน ด้าน โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	68
4.35 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกา สในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น	69
4.36 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกา สที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	69
4.37 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกา สในการแสดงผลงานเพื่อความก้าวหน้า	70
4.38 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุขที่ทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ	71
4.39 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการสนับสนุน จากหน่วยงานในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	71
4.40 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุขที่ทำงาน ได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	72
4.41 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	73
4.42 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อพื้นที่และสภาพแวดล้อม ในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของพื้นที่ สำหรับการทำงาน	74
4.44 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อม ที่ทำงาน	75
4.45 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ ระบบรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและทรัพย์สิน	76
4.46 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอของ ห้องน้ำ/ห้องสุขาต่อจำนวนบุคลากร	76
4.47 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะอาดและสุขลักษณะ ของห้องน้ำ	77
4.48 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะอาดและสุขลักษณะ ของห้องอาหาร/โรงอาหาร	78
4.49 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวน บุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหาร	78
4.50 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	79
4.51 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะดวกและ ความเหมาะสมในการเดินทาง ไป-กลับ ที่ทำงาน	80
4.52 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน	80
4.53 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความพอใจที่สถานที่ ทำงานอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	81
4.54 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอในการพักผ่อน ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี	82
4.55 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีเวลาว่างในงานอดิเรก ส่วนตัว	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.56 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้ครอบครัว ในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ.....	83
4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนตามเพศ.....	84
4.58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนตามอายุ.....	84
4.59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามสถานภาพสมรส.....	85
4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามการศึกษา.....	85
4.61 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามรายได้.....	86
4.62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามสังกัดบริษัท.....	87
4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามลักษณะงานที่.....	87
4.64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับ ความสุข ในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนตาม ระดับตำแหน่งงาน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนตามอายุงาน.....	88
4.66 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89
4.67 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน.....	90



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 ลำดับความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	27
2.2 กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย.....	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง จึงเป็นเหตุให้องค์กรต้องสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม นอกเหนือจากการที่ผู้บริหารขององค์กรได้กำหนดแผนการดำเนินงาน ที่มีเป้าหมาย และนโยบาย รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างชัดเจนแล้ว สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรจะต้องคำนึงถึงความสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล ที่เป็นพนักงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสำเร็จ และความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เพราะพนักงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นหน่วยงานสนับสนุน และประสานงาน ให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้

จากการที่ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ได้สังเกตเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล จึงมีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กรขึ้น โดยคุณมิ่งฟง จาง ประธานกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในองค์กรว่า ผู้บริหารจะนำนโยบายซึ่งสร้างความรู้สึที่ดีและสุขภาพที่ดี มาให้กับพนักงาน เนื่องจากพนักงานใช้เวลาประมาณ 8 ชั่วโมง ในสถานที่ทำงาน ซึ่งมากกว่าเวลาที่ไ้ช้อยู่ที่บ้านของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นอารมณ์และความรู้สึก ก็จะดีตามขึ้นมา ไม่มีความเครียด และไม่เจ็บป่วย เมื่อพนักงานมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความสุขในที่ทำงานแล้ว ในที่สุดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรก็จะตามมา (มิ่งฟง จาง. 2553)

ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP เพราะหากพนักงานมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีตามมา และสิ่งที่เป็นเครื่องมือที่วัดระดับความสุขในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี คือ ดัชนี (Index) หรือตัวชี้วัด ซึ่งเป็น สารสนเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้วัดสภาวะระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ซึ่งผู้ศึกษาจะนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้มานำเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ สังกัดบริษัทส่วนที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อายุงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีหรือตัวชี้วัด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP
3. ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities Research)
4. ระยะเวลาที่ใช้เก็บข้อมูล มกราคม – กุมภาพันธ์ 2553

1.4 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP หมายถึง บริษัท กรุงเทพ โค้แคสซิ่ง แอนด์ อินแจ็กชั่น จำกัด บริษัท บีดีไอ อัดลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดและบริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด

พนักงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ บริษัท กรุงเทพ โค้แคสซิ่ง แอนด์ อินแจ็กชั่น จำกัด บริษัท บีดีไอ อัดลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด และ บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในชีวิต ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่คืดองานที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบในการทำงาน ได้แก่

ค่านโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ปริมาณที่บ่งบอกความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่ทำงาน ตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดัชนี หรือตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้สถานะอะไรบางอย่างที่ต้องการ

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง สารสนเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้วัดสถานะระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้ ค่านโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความสุขของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. นำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิสระ เรื่อง คำนี้อัตระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการศึกษาอิสระนี้ ซึ่งมีการกำหนดประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (Happiness)
 - 2.1.1 ความหมายของความสุข
 - 2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข
 - 2.1.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีหรือตัวชี้วัด
 - 2.2.1 ความหมายของดัชนีหรือตัวชี้วัด
 - 2.2.2 ลักษณะที่สำคัญของดัชนีหรือตัวชี้วัด
 - 2.2.3 ลักษณะของดัชนีหรือตัวชี้วัดทางสังคม
 - 2.2.4 ค่าของดัชนีหรือตัวชี้วัด
 - 2.2.5 คุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี
 - 2.2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับดัชนีหรือตัวชี้วัดระดับความสุขในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎี
 - 2.3.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 2.3.5 ทฤษฎีของลิเคิร์ท
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวความคิดสำหรับงานวิจัย
- 2.6 สมมติฐานสำหรับงานวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (Happiness)

2.1.1 ความหมายของความสุข

ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (รวมศิริ เมนะโพธิ.2550)
ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ พอใจในชีวิตและ
มีความสงบทางใจ (กรมสุขภาพจิต. 2548)

ความสุข หมายถึง ระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มี
ความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี
(Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอกพอกใจ (Contentment) ความเบิก
บานสำราญใจ (Ecstasy) วิทแมนน์ (Manion. 2003)

ความสุข หมายถึง การมีชีวิตที่ดี การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มี
โรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็น สิ่งที่มี
คุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต (Xin Hua Dictionary. 1987และ Wu. 1992)

ความสุข คือ ภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ ความรู้สึก
สะดวกสบาย เป็นความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ต้องอดทน ภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลง
ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกใจสงบ
ไม่วุ่นวาย ความรู้สึกดีขึ้น ภาวะความรู้สึกสบายที่สารในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมาจนเกิด
อาการปีติยินดี (สมหวัง วิทยายุทธานนท์. 2544 : 1-2)

ความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญหาและเหตุผลที่ทำให้ความพึงพอใจต่อบุคคล อันนำมาซึ่ง
ความสำเร็จในชีวิต (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546)

ความสุข (Happiness) หมายถึง ความอยู่ดีกินดี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิตจาก
การประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเอง และอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายในโดยปราศจาก
ภาวะอารมณ์ด้านลบ หรือเป็นสภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ได้ปรับตัวให้เข้ากับ
สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่น ยอมรับ
ผู้อื่นและเป็นตัวของตัวเอง พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่ท้อแท้และใช้สติอย่างสุขุม (Argyle &
Martin. n.d. อ้างถึงในพนิดา คชะชา)

ความสุข หมายถึง ความสุขจากความอยู่ดี กินดี ความพึงพอใจ ความสามารถในการ
ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความวิริยะและรู้จักใช้สติปัญญาในทางที่ถูก จริงใจและปรารถนา
ดีต่อผู้อื่น ทำให้คนรอบข้างมีความสุข (สุกัญญา อินตะ โคค. 2550 : 12)

สำหรับกรณีศึกษาอิสระนี้ ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในชีวิต ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือความรู้สึกยึดมั่นถือมั่นด้วย โลภะ โทสะ โมหะ นั่นคือ การเห็นแก่ตัวหรือการทำงานโดยไม่หวังในสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก (พุทธทาสภิกขุ. 2542)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์ เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่พนักงานมีจิตใจที่สบาย สุขภาพจิตดี มีความสามารถในการควบคุมตน มีแรงบันดาลใจ มานะพยายามสามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์ที่บีบคั้น นำจริยธรรมทางศาสนามาใช้ในการทำงาน มีความหวังดีต่อผู้อื่น ซื่อสัตย์และไม่เบียดเบียนผู้อื่น (สุกัญญา อินตะ โคด. 2550 : 16)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (พนิดา คชะชา. 2552 : 25)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ลักษณะของงานหรือสภาพการทำงานที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหารที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำงานวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ

ชีวิตด้านอื่น ๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว (อภิชาติ ภูพานิช. 2551 : 27)

สำหรับกรณีศึกษาอิสระนี้ ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่คิ่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
6. ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

2.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข

ความสุขเกิดจากสภาพอารมณ์ ซึ่งได้รับแรงปะทะจากทั้งภายในและภายนอก และมีหลายระดับซึ่งตาม แนวคิดของตะวันตกแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (สันติชัย อินทรอ่อน. 2551 อ้างถึงใน พนิศา คະชา)

ความสุขระดับที่ 1 เป็นความสุขขั้นพื้นฐานที่มาจากสิ่งที่อยู่ภายนอก ความสุขระดับนี้ คือ ความพอใจที่ได้รับการตอบสนองด้วยวัตถุในทันที หรือได้รับโดยตรง ซึ่งเมื่อเราได้ในสิ่งที่ต้องการแล้ว ความรู้สึกเป็นสุขก็จะตามมา

ความสุขระดับที่ 2 เป็นความสุขที่เกิดจาก ความรู้สึกเมื่อได้รับความสนใจ ได้รับการสรรเสริญ ชื่นชมยินดี หรือเมื่อเราเห็นว่า ตัวเองมีความหมายเหนือสิ่งอื่น

ความสุขระดับที่ 3 อย่างไรก็ตาม ความสุขระดับที่ 2 ใช่ว่าจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจทั้งหมด เพราะยังมีบางอย่างที่ผิดพลาดอยู่ เนื่องจากมนุษย์ยังต้องการความรักความจริง ความดีงาม ความยุติธรรม ความสวยงาม และการมีชีวิตที่ดี ความต้องการดังกล่าวแสดงออกในรูปแบบการบำบัดเยียวยาเพื่อสร้างสิ่งดีงาม (Charity-Seeking Cures) รู้สึกถึงความสัมพันธ์กัน รู้จักที่จะเสียสละ รู้จักให้อภัย รู้จักการให้ความยุติธรรมกับคนอื่นต้องการให้โลกเป็นผืนแผ่นดินที่สงบสุข และนั่นจะส่งผลดีต่อชีวิต ต่อกาลเวลา ต่อพลังงาน และต่อความเจริญผลจากจากการสงเคราะห์คนอื่นความสุข

จึงไม่ได้ถูกแบ่งแยก (Separate) จากความสุขอื่น ๆ แต่เหมือนเป็นองค์รวม จากทุก ๆ สิ่งทีประสาทรวมเข้าด้วยกัน ความดีงามในใจ (Common Good) จึงเป็นการผสมผสานของความสุขจากส่วนต่าง ๆ ประกอบรวมกัน

ความสุขระดับที่ 4 เป็นความสุขขั้นสูงสุด ความสุขที่แท้จริงก็คือ การได้ทบทวนความปรารถนาของตนว่า ต้องการความรัก ความดีงาม ความจริง ความสวยงาม และยังต้องการการกระทำเหมือนที่ผ่านมาหรือไม่ อย่่างไรก็ตาม มนุษย์ยังต้องการความสมบูรณ์แบบและความต้องการที่ไม่สิ้นสุดอยู่ดีมีความสุขในขั้นสูงสุดนี้ จึงเป็นความสุขในความศรัทธาที่พร้อมจะกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีเงื่อนไข

ลูและชิ (Lu and Shi, 1997 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล) ได้ทำแบบแผนแหล่งของความสุขโดยกำกับประชากรได้หวั่น ได้แห่งความสุข 9 ด้านดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ เช่น คำชมเชย การให้เกียรติ
2. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เช่น ครอบครัวอบอุ่น ลูกประสบความสำเร็จในชีวิต
3. ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ ทางการเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย
4. ความสำเร็จในการทำงาน เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานบรรลุเป้าหมาย
5. มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย เช่น เข้าใจความหมายของชีวิตหรือเชื่อในโชคชะตานั้นเป็นเช่นนั้นเอง
6. มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมรับยกย่อง เช่น ได้หยุดพักผ่อนในขณะที่คนอื่นทำงานหนัก
7. รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ในตน เช่น บรรลุเป้าหมายในชีวิตหรือพยายามให้ดีที่สุดและได้รับคำวิจารณ์ที่ตนปรารถนา
8. อารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ
9. สุขภาพ เช่น ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

จากผลการศึกษาของลูและชิ พบว่าความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือโดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการ มีความสัมพันธ์ที่ดี บุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้องและบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้มีหลักฐาน

กถลัอแห่งความผาสุกหรือความสุขสบายของบุคคลประกอบด้วยชีวิต 5 ด้าน ดังนี้

1. จิตวิญญาณ เป็นการตระหนักรู้ เป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้งถึงความเป็นหนึ่งเดียวหรือรู้สึกเชื่อมโยงกับจักรวาล เป็นความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา เป็นลักษณะที่เป็นแก่นของบุคคล ที่มีสุขภาพดี เป็นแหล่งของมิติต่าง ๆ ของความสุขสบายอื่น ๆ เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาหรือการศึกษาทางจิตวิญญาณอื่น ๆ

2. การให้ทิศทางแก่ตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายระยะยาว ประกอบด้วย

2.1 ความรู้สึกในคุณค่าแห่งตน ความนับถือตนเอง เห็นอึดมโนทัศน์ ปัจจัยสำคัญของการมีอึดมโนทัศน์ทางบวก คือ ความเป็นอิสระแก่ตน การสนับสนุนทางสังคม การควบคุมตนเองจากภายใน หรือความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความนับถือตนเองสูง เป็นปัจจัยสำคัญต่อการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี

2.2 การควบคุมตนเอง การควบคุมจากภายในตน(internal locus of control)ความวิตกกังวลต่ำ มีพฤติกรรมที่ดูแลสุขภาพ

2.3 ความเชื่อสอดคล้องกับความเป็นจริง มนุษย์เราไม่ได้ถูกรบกวนจากสิ่งอื่น แต่เกิดจากความคิดของเรา คนที่มีสุขภาพดีจะสามารถประมวลผลข้อมูลอย่างถูกต้องและมีการรับรู้ตามความเป็นจริง สามารถยอมรับตนเองว่าไม่สมบูรณ์ไปหมดทุกอย่าง

2.4 ตระหนักในอารมณ์ของตนเองและจัดการกับสิ่งนี้ได้ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีอารมณ์ทางบวก

2.5 การแก้แค้นปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ คนที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมักควบคุมตนเองได้ ความคิดไร้เหตุผลน้อย วิพากษ์วิจารณ์ตนเองต่ำ ทนต่อความกดดัน การปรับตนเหมาะสม คนที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีความนับถือตนเองสูงและมีความพอใจในตนเอง

2.6 อารมณ์ขัน โดยเฉพาะการได้หัวเราะทำให้กล้ามเนื้อผ่อนคลายเพิ่มพูนระบบภูมิคุ้มกันทนต่อความกดดัน การปรับตนเหมาะสม

2.7 โภชนาการ มีความสัมพันธ์ของการกินและสุขภาพ อารมณ์ การกระทำและความยืนยาวของชีวิต

2.8 การออกกำลังกาย เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการป้องกัน โรคและส่งเสริมสุขภาพ ความแข็งแรงและความเชื่อมั่น

2.9 การดูแลตนเอง มีนิสัยระมัดระวังในความปลอดภัยปกป้องตนเองจากอันตรายเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต

2.10 การจัดการความเครียด บุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียด มีระบบภูมิคุ้มกันความเครียด วิธีจัดการกับความเครียด เช่น การฝึกการสื่อสารและพฤติกรรมกล้าแสดงออกการแก้ปัญหา การสนับสนุนทางสังคม

2.11 เอกลักษณ์ทางเพศ รู้ถึงความเป็นหญิงหรือชายของคนตามการนิยามและโครงสร้างทางวัฒนธรรม มีความเชื่อมั่นหรือความสบายใจในความเป็นชายหรือหญิงของคน

2.12 เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เป็นความคิดที่มีหลายมิติโดยรวมเอาเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ ความประทับใจในเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งและมีความเจริญงอกงาม

3. งานและเวลาว่าง เพศชายที่ได้รับการยอมรับในการทำงานเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและการควบคุมตนเอง ในเพศหญิงการมีรายได้มีผลต่อความเป็นอยู่อันดี ความรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานมีผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต เวลาว่างหรือการเล่น “ได้แก่กิจกรรมทางกายภาพ สังคม ปัญญา ทำด้วยความสมัครใจ สร้างสรรค์ ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกถึงความเป็นอยู่อันดี

4. มิตรภาพ รวมเอาความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดของบุคคลกับคนอื่นทั้งเป็นรายบุคคลหรือกับชุมชน ความสนใจทางสังคมเป็นธรรมชาติภายในของมนุษย์ เป็นความหวังใจและการให้คุณค่าแก่บุคคลอื่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคลทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวสัมพันธ์กับความนับถือตนเอง

5. ความรัก ความรู้สึกว่าเป็นที่รัก เป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ผูกพันใกล้ชิด เกื้อกูลกัน ความรักช่วยปกป้องบุคคลจากโรคทางกายและใจ เพิ่มอายุให้ยืนยาว

สรุปได้ว่ากระบวนการทัศนคติของความสุขที่กล่าวมาทั้งหมดมีลักษณะหลายอย่างร่วมกันและมีความคล้ายคลึงกัน โดยการเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม มีข้อแตกต่างระหว่างโลกตะวันตกและโลกตะวันออกเกี่ยวกับกระบวนการทัศนคติทางความสุข ตะวันออกจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าโดยให้ความสำคัญกับครอบครัวและสังคม ขณะที่กระบวนการทัศนคติทางตะวันตกเน้นที่ตัวบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขเป็นเรื่องของอารมณ์ และความปรารถนาหรือความพึงพอใจของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา และเป็นความต้องการสูงสุด ความสุขสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้หลากหลายแนวทาง ไม่มีรูปแบบตายตัวและไม่จีรังยั่งยืน แต่ความสุขที่แท้จริงอยู่ที่ตัวเราเองเป็นผู้กำหนด และประเมินตนเอง (พนิดา คชะ. 2551 : 31)

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอย่างมีความสุข หนังสือชื่อ “Fish Tales” ซึ่งแต่งโดย สตีเฟน ซี. ลันเดน, จอห์น คริสเตนเซน, แฮร์รี พอล และฟิลลิป สแตรนด์ (Stephen C. Lundin, Ph. D., John Christensen, Harry Paul, and Phillip Strand) ที่กล่าวถึง ตลาดปลาไพค์เพลซ ที่ซีแอตเติล สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่ได้รับการกล่าวขานถึงภาพของการทำงานอย่าง

มีความสุข ไม่เพียงแต่ผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น หากเขายังสามารถส่งผ่านความสุขไปยังลูกค้าที่ซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้นมีหลักปฏิบัติใหญ่ ๆ เพียงไม่กี่ข้อ และได้มีการตีความในพฤติกรรมของพวกเขาออกมาเป็นภาษาใหม่โดยให้ชื่อว่า “ปรัชญาปลาขี้ม” ซึ่งมีหลักการดังนี้

เล่น – งานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน โดยเฉพาะถ้าเราทำตัวสบาย ๆ เบิกบานใจ ไปกับงานประเภทที่หนักและเครียด การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังงานใหม่ในการกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

สร้างสรรค์วันดี – เวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี ๆ” (หรือช่วงเวลาดี ๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจ ไม่รู้ลืม คุณสามารถแปรการติดต่อบริการประจำวันให้เป็นความทรงจำอันทรงคุณค่า

ใส่ใจให้บริการ – ถ้าจะฉีกกาวใจในมนุษย์สัมพันธ์ก็ต้องให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การ “อยู่ตรงนี้” โดยไม่ต้องล่องลอยไปไหนคือวิธีฝึกการเทใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อหน่ายเพราะถ้าคุณทำหน้าที่อย่างขอไปที ขณะวุ่นวายกับเรื่องอื่น ๆ ที่ประดังเข้ามา คุณจะหมดสภาพโดยง่าย

เลือกสร้างทัศนคติ – ถ้าคุณมองหาแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะพบมันทุกหนแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปของชีวิตจริง คุณก็สามารถมองหาสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้ แล้วถ้าคุณพบว่า ทัศนคติที่คุณเลือกไม่ใช่สิ่งที่คุณต้องการ คุณก็ยังสามารถเลือกใหม่ได้ (Fish Tales. 2003 : 5)

คุณมิงฟง จาง ประธานกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ให้สัมภาษณ์ในหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ เกี่ยวกับแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า ความสุขของพนักงานกำลังจะอุบัติขึ้น ภายใต้นโยบายแรก ๆ ที่ผู้บริหารจะทำ ความสุขนำมาซึ่งความรู้สึกที่ดีและสุขภาพที่ดี ในชีวิตจริงเมื่อเกิดมา โด่ซิ่น, แก่ลง สุกท้ายก็ตาย แต่ถ้าเราสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างให้พบกับความสุขได้ แล้วลาจากไปก็จะทำให้มีคุณค่าทางจิตใจ พนักงานใช้เวลาประมาณ 8 ชั่วโมงในสถานที่ทำงาน ซึ่งมากกว่าเวลาที่ใช้อยู่ที่บ้านของพวกเขาซะอีก ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นอารมณ์และความรู้สึก ก็จะดีตามขึ้นมา ไม่มีความเครียดและไม่เจ็บป่วย

นี่คือ คำตอบว่า ทำไมถึงต้องมีการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงาน นั่นก็คืออยากให้เขาเหล่านั้นมีความสุขในสถานที่ทำงาน ในที่สุดประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเพิ่มขึ้นมา (มิงฟง จาง. 2553)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีหรือตัวชี้วัด

2.2.1 ความหมายของดัชนีหรือตัวชี้วัด

ดัชนี หรือ ครรชนี มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ตัวบ่งชี้ หรือ ตัวชี้ (Indicator) โดยทั่วไป ดัชนีมักเป็นตัวชี้ในเชิงปริมาณ (Quantitative) เช่น ดัชนีชี้การเปลี่ยนแปลงของหุ้น ส่วนตัวบ่งชี้ มักเป็นตัวชี้ในเชิง คุณลักษณะ (Qualitative)

เนื่องจากดัชนี หรือตัวบ่งชี้นี้ถูกนำมาใช้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ แต่ละคน ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ ดัชนี” และ “ ตัวบ่งชี้” ไว้ในลักษณะต่างๆ กันหลายความหมาย ดังนี้

ดัชนีชี้วัดหรือตัวชี้วัด ซึ่งมีภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า “Indicator” แตกต่างกันออกไป เช่น เครื่องชี้วัด ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ เครื่องชี้วัด เป็นต้น ซึ่งแต่ละคำนั้นสามารถเรียกทดแทนกันได้เพราะ มีความหมายที่เหมือนกันและเป็นไปในทางเดียวกัน (อภิชาติ ภูพานิช. 2551 : 28)

ดัชนีหรือตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ช่วยในการวินิจฉัยและชี้สถานะตลอดจนปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (อำรุง จันทวานิช. 2535)

ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือ ลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 68)

ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพหรือสถานะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริง มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นสภาพที่ต้องการศึกษาหรืออธิบาย ซึ่งสารสนเทศ ที่ได้นี้อาจจะอยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข (สมเกียรติ ทานอก. 2539 : 12)

ตัวบ่งชี้คือ เป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่า การพัฒนา หรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบาย สาธารณของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใดบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็น เรื่องของการคู่สัมพันธ์ของงานหรือระบบผลสำเร็จของงาน (เมธี ครองแก้ว. 2540)

ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสถานะอย่างใดอย่างหนึ่งใน เชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยการนำตัวแปร หรือข้อเท็จจริง สัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. 2541 : 14)

ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศเชิงปริมาณ หรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้ภาวะ และช่วยชี้บทบาทหน้าที่ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (เอมอร์ จังศิริพรกรณ์. 2542 : 5)

ดัชนีบ่งชี้ หรือตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต (Johnstone. 1981 อ้างถึงใน อวรุท ไชแสง)

ดัชนีบ่งชี้ คือ สิ่งบ่งชี้เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ (Burstein, Oakes & Guiton.1992)

จากความหมายของดัชนีและตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของการมองดัชนีและตัวบ่งชี้ในลักษณะต่างๆ แต่ถึงแม้จะมีการใช้คำที่ต่างกัน แต่ความหมายที่ปรากฏก็สื่อทิศทางเดียวกัน

โดยสรุปในกรณีศึกษาลบนี้ได้กำหนดคำจำกัดความของ ดัชนี หรือตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้สถานะอะไรบางอย่างที่ต้องการ

2.2.2 ลักษณะที่สำคัญของดัชนีหรือตัวชี้วัด

ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัด มี 5 ประการ คือ (Johnstone. 1981 อ้างถึงในวันเพ็ญ ผ่องกาย)

1. ตัวชี้วัดสามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อยแต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน

2. ตัวชี้วัดมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวชี้วัดเกิดจากการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา แต่ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียวเพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน

3. ตัวชี้วัดจะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวชี้วัดต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวชี้วัดจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการสร้างตัวชี้วัดจะต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

4. ตัวชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้

5. ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

2.2.3 ลักษณะของดัชนีหรือตัวชี้วัดทางสังคม

การจัดทำตัวชี้วัดต้องพิจารณาคุณสมบัติของตัวชี้วัด 3 ลักษณะพร้อมกัน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามระดับ ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามมาตรวัดและตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามระดับ ได้แก่

1. ตัวชี้วัดปัจจัยในกระบวนการผลิต (Input Indicators) ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงาน (เช่น จำนวนงบประมาณ จำนวนนักศึกษาที่รับสมัคร)

2. ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) ที่แสดงถึงผลผลิตจากกระบวนการผลิต (เช่น จำนวนนักศึกษาที่จบหลักสูตร) อาจพิจารณาเพียงระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นหรืออาจพิจารณาถึงผลในระยะยาวว่าสังคมได้อะไร

ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามมาตรวัด ได้แก่

1. ตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective Indicators) ที่มีค่าเป็นตัวเลขทางคณิตศาสตร์และมีนัยทางสถิติ (เช่น รายได้หรือผลผลิตต่อไร่)

2. ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Indicators) ที่เป็นข้อมูลแสดงความรู้สึกทัศนคติ ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจและความเชื่อ (เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อบริการของเจ้าหน้าที่)

ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด ได้แก่

1. ตัวชี้วัดบวก (Positive Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการรู้หนังสือสูงขึ้น)

2. ตัวชี้วัดเชิงลบ (Negative Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางลดลงแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการป่วยลดลง)

2.2.4 ค่าของดัชนีหรือตัวชี้วัด

ค่าของตัวชี้วัดแสดงเป็นตัวเลขในลักษณะของร้อยละ (Percentage) อัตราส่วน (Ratio) สัดส่วน (Proportion) อัตรา (Rate) จำนวน (Number) และค่าเฉลี่ย (Average or Mean) ดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) คือ จำนวนของเลขกลุ่มหนึ่ง ซึ่งนำมาเปรียบเทียบกับเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยปรับให้เลขกลุ่มหลังมีค่าเท่ากับ 100

2. อัตราส่วน (Ratio) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน

3. สัดส่วน (Proportion) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยที่จำนวนของเลขกลุ่มแรกนั้น เป็นส่วนหนึ่ง หรือรวมอยู่ในจำนวนของเลขกลุ่มหลังไว้ด้วย

4. อัตรา (Rate) คือ อัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการนำจำนวนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้งหารด้วยจำนวนประชากรทั้งที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น แล้วปรับฐานให้เท่ากับ 100/1,000/10,000 หรือ 100,000

5. จำนวน (Number) คือ ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนสิ่งของหนึ่ง ๆ

6. ค่าเฉลี่ย (Average or Mean) คือ ตัวเลขหนึ่งซึ่งเฉลี่ยจากกลุ่มตัวเลขจำนวนหนึ่งที่เป็นประเภทเดียวกัน กล่าวคือ เป็นค่าตัวเลขหนึ่ง ซึ่งได้มาจากการรวมค่าของจำนวนตัวเลขของกลุ่มตัวอย่างหนึ่งแล้วหารด้วยจำนวนตัวอย่งนั้นทั้งหมดรวมกัน

2.2.5 คุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี

คุณสมบัติที่ดีของตัวชี้วัดมีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544)

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้วัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวชี้วัดจะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องชี้วัดคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimu Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้วัดด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่นำมาโดยการเน้นการชี้วัดเฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดจะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวชี้วัดที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

2.2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับดัชนี หรือตัวชี้วัด ระดับความสุขในการทำงาน

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : 59) ได้กำหนดดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ประยุกต์ให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ จึงสามารถประมวลออกมา 7 องค์ประกอบ 54 ดัชนี ดังนี้

ตารางที่ 2.1

องค์ประกอบตารางดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
1. องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแสดงความคิดเห็นความคล่องตัวในการปฏิบัติตามนโยบาย การติดตามและประเมินผลนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย 9 ดัชนี	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการกำหนดนโยบายและการบริหารด้านการขยายมาศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกใจในการปฏิบัติตามนโยบายในการมาศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศูนย์รังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายด้านการขยายศูนย์รังสิต ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
2. องค์ประกอบด้านการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สวัสดิการด้านการเดินทางและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรสำหรับการย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงาน ● ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัย จัดให้ ● ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัย จัดให้ ● ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัย จัดให้ ● ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
3. องค์ประกอบด้าน ค่าจ้างเงินเดือน	การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ เป็นธรรมและเพียงพอต่อ ตนเองและครอบครัวและ เหมาะสมกับงานที่ทำ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ● ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ ● ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของเงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ● ระดับความคิดเห็นต่อภาระด้านรายจ่ายในการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิต
4. องค์ประกอบด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม ภายในหน่วยงาน	ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับ บัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ความรู้สึกใคร่ ปรองดองความรู้สึกต่อชุมชน ขององค์การความสัมพันธ์ สนิทสนมในหน่วยงาน ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ ● ระดับความคิดเห็นต่อการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา ● ระดับความคิดเห็นต่อความสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน
5. องค์ประกอบด้านลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน	สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพขนาดขององค์การ ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ทันสมัยสถานที่ตั้งประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ● ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาดของห้องน้ำ ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาดของห้องอาหาร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเนื้อที่ในการทำงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความพอใจกับสภาพที่ทำงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในหน่วยงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการเดินทางมาหน่วยงาน
6. องค์ประกอบด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	การที่บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการศึกษาต่อ ● ระดับความคิดเห็นต่อการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชม ● ระดับความคิดเห็นต่อการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น
7. องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	การสร้างความสมดุลทางชีวิตในการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทางมาทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดีประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ ● ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ ● ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวก ● ระดับความคิดเห็นต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาในงานอดิเรกน้อยลง ● ระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันน้อยลง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความคิดเห็นต่อการไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ● ระดับความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ดังนี้

ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง สารสนเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้วัดสภาวะระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDIGROUP ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
6. ด้านการมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติที่คนเรามีต่องานของเขา (McCormic and Ilgen.1980 : 302-303)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542 : 12)

ความพึงพอใจในงาน เป็นระดับความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน (Schemerhorn, Hunt and Osborn. 2003 : 119 อ้างถึงใน สรวาฐ วัฒนโกศล)

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบาย และการบริหาร ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากหน่วยงานคือองค์กร มีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน (สมมาตร เพ็ชรเรือง. 2546 : 11)

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ได้รับการตอบสนองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สมจินดา เถลิงเกียรติ. 2551 : 7)

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (นฤมล ผู้อุคส์หำ. 2548 : 5)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2551 : 132)

จากความหมายข้างต้น สรุปความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่ทำงาน ตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คอร์แมน (Korman. 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงาน กับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference – Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972) ความต้องการด้านจิตวิทยา มองความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) และทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert)

2.3.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความต้องการที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการไม่สิ้นสุด หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีก

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป

ยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงในยุคต่อมามาสโลว์ ได้การศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นความต้องการ

แผนภูมิที่ 2.1
ภาพปิรามิด แสดงลำดับขั้นความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์



ที่มา : <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>

จากภาพ อธิบายลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical Needs) คือความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่ายความต้องการ มีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการการคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and Love Needs) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) ได้แก่ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self Actualization Needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งลำดับขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” เสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับ ประสบการณ์สูงสุด คือได้รับ ประสบการณ์เข้มข้นด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่า เข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงคืนรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่าง พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนั้น พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่คืนรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกาย ได้รับตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

จากแนวความคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอน ความสำคัญ เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป

ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้จัดการองค์กรจึงควรศึกษาทำความเข้าใจพนักงานก่อนว่ามีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วนำสิ่งที่ซึ่งสนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละระดับขั้นตอนอาจมีต่าง ๆ กัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2
ลำดับชั้นความต้องการ และสิ่งที่จะจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ลำดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางกาย	<ul style="list-style-type: none"> ● อาหาร ● น้ำ ● การพักผ่อน ● อากาศ ● เพศ ● การขับถ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าตอบแทน ● ค่าจ้าง เงินเดือน ● วันหยุด ● เวลาพัก ● สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ความปลอดภัย ● ความมั่นคง ● การคุ้มครอง 	<ul style="list-style-type: none"> ● เงินสงเคราะห์ ● ความมั่นคงของงาน ● เงื่อนไขของหน่วยงานในการรักษาความปลอดภัย ● การประกันภัย ประกันชีวิต
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม พวกพ้อง ● ครอบครัว ● มีส่วนในสังคม ● ความรัก, การเอาใจใส่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน ● การทำงานเป็นทีม ● ไม้ตรีจิตของผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับ	<ul style="list-style-type: none"> ● สถานะในสังคม ● การยกย่องชมเชย 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตำแหน่งงาน ● การยอมรับจากสังคม ● ผลสัมฤทธิ์ในงาน ● โล่รางวัล ● คำชมเชย ● การได้เป็นพนักงานดีเด่น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
5. ความต้องการความสำเร็จ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● ความสามารถ ● ทักษะ ● ประสบการณ์ ● ความคิดสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรม ● การฝึกอบรม ● งานที่ทำท่าย ● งานที่คัดลั่นใจเองได้ ● งานที่รับผิดชอบเอง
6. ความต้องการสุนทรียะ	<ul style="list-style-type: none"> ● ความละเอียดอ่อนใจจิตใจ ● ความงาม ความดี ● ความสุขทางใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานที่นำไปสู่สิ่งสร้าง สรรค์และพัฒนาทางสังคม
7. ความต้องการความสำเร็จ และความสมบูรณ์แบบในชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลสัมฤทธิ์ในงาน ● ความภาคภูมิใจในตนเอง ● คุณธรรม ● ค่านิยมส่วนตน 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานที่ทำมีความดีในตัว ของงานเอง

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับชั้น นำไปสู่การทำงานเพื่อให้ได้มา
ในสิ่งต่างๆ แม้บางขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกันอยู่บ้าง แต่ก็พอจะมองเห็นความแตกต่าง
ในรายละเอียดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นที่ 5-7 ซึ่งเดิมมาสโลว์ไม่แยกจากกัน จัดเป็นชั้นที่ 5
ด้วยกันทั้งหมด ต่อมาจึงแบ่งให้ละเอียดออกไป ดังนั้นในชั้นที่ 5-7 ดังกล่าว จึงอาจรวมเป็นขั้นตอน
เดียวกันได้

2.3.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

2.3.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้
คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้น
และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่
จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

- การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.3.4.2 ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

- เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

- สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

- นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ

- ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

อีกด้วย

- ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานใน
 - หน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
 - ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน
 - การทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
 - วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ
- ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างไร ส่วนองค์ประกอบทางด้านค้ำจุนหรือสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างไร เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

2.3.5 ทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert)

Likert ได้วิจัยรูปแบบการบริหารของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีผลผลิตสูงเปรียบเทียบกับรูปแบบการบริหารงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตกลุ่มอื่น ๆ พบว่าหัวหน้างานที่มีผลผลิตสูงเน้นความสนใจเรื่องคนเป็นอันดับแรก สนใจปัญหาของผู้บังคับบัญชาและพยายามสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผล และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูง หัวหน้างานเหล่านี้จัดอยู่ในพวกยึดคนเป็นหลัก (Employee-Centered) และยังพบว่าหัวหน้างานที่มีผลผลิตสูงจะอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาการควบคุมทั่ว ๆ ไป อย่างหลวม ๆ ทำให้เกิดผลผลิตมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวด แนวความคิดของลิเคิร์ต พิจารณาพฤติกรรมของผู้นำ ในแต่ละสถานการณ์ที่แวดล้อมในการบริหาร เช่น ความคิด ค่านิยม ธรรมชาติของงาน และได้แบ่งเบาของการบริหารออกเป็น 4 ระบบ คือ

ระบบที่ 1 แบบเผด็จการ (Exploitive Authoritative) เป็นระบบบริหารที่ผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่ให้ความไว้วางใจหรือให้ความไว้วางใจน้อย ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกบังคับให้ทำงานด้วยความกลัว การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมอยู่ที่ระดับสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

ระบบที่ 2 แบบเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) เป็นระบบบริหารที่กำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจอยู่ที่ระดับสูงสุด แต่การตัดสินใจบางอย่างกระทำภายในขอบเขต ผู้บริหารใช้รางวัลและการลงโทษเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารทางเดียว การควบคุมบางอย่างถูกมอบหมายไปยังระดับกลางและต่ำ

ระบบที่ 3 แบบปรึกษาหารือ (Consultive) เป็นระบบบริหารที่ผู้บริหาร ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน การตัดสินใจ โดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง มีการให้รางวัลและการลงโทษเป็นครั้งคราว มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง นโยบายและการกำหนดเป้าหมายเป็นไปอย่างกว้าง ๆ การควบคุมถูกมอบหมายไปยังระดับต่ำมากขึ้น

ระบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วม (Participative) เป็นระบบบริหารที่ผู้บริหารจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ปรับปรุงวิธีการ และการประเมินการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างสมบูรณ์แบบ คือ มีการติดต่อสื่อสารทั้งแนวตั้งและแนวนอน

โดยสรุปแล้วก็คือทฤษฎีของลิเคิ์ทจะเน้นความสำคัญของกลุ่มในองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตาม ย่อมขึ้นต่อความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้อิทธิพลหรือภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับดัชนีวัดความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม สามารถสรุปผลงานที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้

พนิดา คะชา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก 4 แห่ง จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี आयุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุกัญญา อินตะโคต (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน ได้ตอบแบบสอบถาม 4 ชุด ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะทางประชากร แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบวัดความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและแบบวัดความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวิตสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานสิ่งทอมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข : กรณีศึกษานักศึกษากาดพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดการมีความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกันคือ

1. มิติทางด้านผู้นำ
2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. มิติค่านางาน
4. มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร

โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่าภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาศรีปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันจิตบริหารศาสตร์ จากค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

อาวุธ ไชแสง (2550) ศึกษาการสำรวจและจัดทำดัชนีวัดความสุขของประชาชน : กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลไสไทย อำเภอมือง จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษาเป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนที่อาศัยอยู่ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล ไสไทย จำนวน 104 กลุ่มตัวอย่าง จาก 4,178 ครัวเรือน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขบนความคาดหวังใน 8 ด้าน พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไสไทย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านสุขอนามัย ด้านความรู้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี และระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านชีวิตครอบครัว และด้านการสาธารณสุข

นิยม เต่าทอง (2550) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจมากสุดในด้านลักษณะของอาชีพ รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในด้านการเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

สมมาตร เพ็ชรเรือง (2546) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโตชิบา (ประเทศไทย) โดยการพิจารณาองค์ประกอบ 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. การยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงาน
6. ค่าตอบแทน
7. ความมั่นคงในการทำงาน
8. สวัสดิการความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
9. การบังคับบัญชา
10. นโยบายและการบริหาร

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพนักงานในกลุ่มบริษัทโตชิบา (ประเทศไทย) จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA ผลการวิจัยสรุปว่า

พนักงานในกลุ่มบริษัทโตชิบา (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โตชิบา (ประเทศไทย) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และลักษณะงานพบว่า พนักงานที่มีอายุเท่ากันมีความพึงพอใจในการทำงานในส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทนด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานประจำสำนักงานมีความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จของงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชามากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.01

2.5 กรอบความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง “ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP” ได้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2.2
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



2.6 สมมติฐานในการศึกษา

1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีสังกัดบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีส่วนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
9. พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่อง การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ของกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP และได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 บริษัท ดังต่อไปนี้

1. บริษัท กรุงเทพโคย์แคสซิ่ง แอนด์ อินแจ็กชั่น จำกัด	จำนวน	394	คน
2. บริษัท บีดีไอ อัลลอย เอ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด	จำนวน	463	คน
3. บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด	จำนวน	12	คน
รวม	จำนวน	869	คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

การกำหนดดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และการนำมาพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผู้ทำการวิจัยได้อาศัยข้อมูลจากกรทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (Happiness)
2. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีหรือตัวชี้วัด
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พร้อมทั้งประยุกต์ให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โดยรวมขององค์กรประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของนโยบายและการบริหาร โดยรวมขององค์กร
- ระดับความคิดเห็นต่อ การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของพนักงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร
- ระดับความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด ได้อย่างสะดวกใจ
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของตนเอง
- ระดับความคิดเห็นต่อ การชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้
- ระดับความคิดเห็นต่อ นโยบายของผู้บริหารขององค์กร ว่าอยู่ในวิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้

2. ด้านสวัสดิการ เน้นสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้กับบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้
- ระดับความคิดเห็นต่อ นโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน เน้นการได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว และเหมาะสมกับงานที่ทำ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเพียงพอของค่าจ้างเงินเดือนต่อการดำรงชีพในครอบครัว
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน เน้นความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกใคร่ใคร่ ประองคอง ความสัมพันธ์สนิทสนม ในหน่วยงาน ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสนิทสนมและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสะดวกในการติดต่อประสานงานในเรื่องของการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขที่เกิดจากการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

- ระดับความคิดเห็นต่อความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสามารถในการแก้ไขปัญหางานของผู้บังคับบัญชา
5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน เน้นการที่บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่และงานที่ใคร่รับมอบหมายได้สำเร็จมี โอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีโอกาสนที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีโอกาสนในการแสดงผลงานเพื่อความก้าวหน้าระดับความคิดเห็นต่อ ความสะดวกในการติดต่อ

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขที่ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ
- ระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

6. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เน้นสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ทันสมัย สถานที่ตั้ง ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ พื้นที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของพื้นที่สำหรับการทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของระบบรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและ

ทรัพย์สิน

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเพียงพอของห้องน้ำ / ห้องสุขา ต่อจำนวนบุคลากร
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องอาหาร/โรงอาหาร
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร / โรงอาหาร

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ เน้นการสร้างสมดุลทางชีวิตในการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคลากรและการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทางมาทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดี ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความสะดวกและความเหมาะสมในการเดินทางไป – กลับ ที่ทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทาง ไปทำงาน
- ระดับความคิดเห็นต่อ ความพอใจที่สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ถึงอำนวยความสะดวกใน

ชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ

- ระดับความคิดเห็นต่อ ความเพียงพอในการพักผ่อน ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว
- ระดับความคิดเห็นต่อ การมีเวลาให้ครอบครัวในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น โดยให้สัมพันธ์กับแนวคิดในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดบริษัท ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อายุงาน ลักษณะคำถามส่วนที่ 1 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบตามดัชนีที่ประมวลขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน
6. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของดัชนีนั้น ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๆ และผู้ศึกษาได้นำมาพัฒนาเป็นคำถามในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดคำตอบแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วง คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มประชากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

สำหรับแบบทดสอบที่จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้เพื่อสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาวิจัยนั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการทดสอบความถูกต้อง โดยได้ปรึกษาและส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญและกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์การใช้ภาษา ความเที่ยงตรงในเนื้อหา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถาม

3.3 การทดสอบความแม่นยำ (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเข้าปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขภาษาเพื่อความถูกต้องและชัดเจนสอดคล้องกับเนื้อหาและกรอบการศึกษาที่กำหนด

2. นำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติและลักษณะที่คล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา เป็นจำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบว่าแต่ละคำถามในแต่ละส่วนสามารถสื่อความหมายตรงตามที่ผู้ศึกษาต้องการตลอดจนมีความยากหรือง่ายและเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งได้รับแบบวัดคืนเป็นจำนวน 20 ชุด

3.4 การเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดระดับความสุขในการทำงาน โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรตามหน่วยงานต่างๆภายในบริษัทฯ ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือระดับความสุขในปัจจุบันและค่าพิสัยคะแนนของความสุขที่ได้รับ โดยตั้งคำถามให้เลือก 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เมื่อหาค่าเฉลี่ยออกมาแล้วจะมีจุดทศนิยม จึงทำการแปลความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา และบันทึกข้อมูลที่เป็น

รหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ แล้วนำเข้าโปรแกรมเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เกี่ยวกับบิ่จัยบุคคล

ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ในส่วนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

การใช้ค่าสถิติ One way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการทดสอบค่า (f-test) ณ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอน	รายละเอียด	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน		
		(ตั้งแต่ ต.ค. 52 – ก.พ. 53)		
		ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
1.	ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง			
2.	จัดทำแบบสอบถามและทดสอบความแม่นยำ			
3.	เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม			
4.	วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม			
5.	สรุปผลข้อมูลจากแบบสอบถาม			

3.7 ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย

เนื่องจากการเก็บข้อมูลของประชากร มีจำนวนมากถึง 869 ชุด จึงทำให้ได้รับแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนของประชากร ซึ่งได้รับกลับมาเป็นจำนวน 842 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.89

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คำนี้อัศจรรย์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำดัชนีชี้วัด พร้อมกับนำดัชนีที่ได้จากการสังเคราะห์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนแบบสอบถามที่แจก 869 ชุด ที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 824 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มประชากร

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

F-Value, F-Prob หมายถึง ค่าสถิติ และความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้

ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	426	50.6
หญิง	416	49.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาเป็นเพศหญิงมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.4

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25	114	13.5
26-35	452	53.7
36-45	210	24.9
46-55	66	7.8
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	362	43.0
สมรส	446	53.0
หย่า/หม้าย	34	4.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสถานภาพ หย่า/หม้าย ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	93	11.0
มัธยมศึกษา	354	42.0
ปวช. หรือเท่าเท่า	149	17.7
ปวส. หรือเทียบเท่า	143	17.0
ปริญญาตรี	99	11.8
สูงกว่าปริญญาตรี	4	0.5
รวม	842	100

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000 – 9,999	546	64.8
10,000 – 15,000	104	12.4
15,001 – 20,000	150	17.8
20,001 – 30,000	28	3.3
มากกว่า 30,000	14	1.7
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 9,999 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.8 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.6
จำนวนและร้อยละจำแนกตามสังกัดบริษัท

สังกัดบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
BDI (บางพลี)	380	45.1
BAE (สุวินทวงศ์)	450	53.4
BTM (บางพลี)	12	1.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่บริษัท บีดีไอ อัดลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่บริษัท บริษัท กรุงเทพ โค้แคสซ์ดีจ แอนด์ อินแจ็กชัน จำกัด คิดเป็นร้อยละ 45.1 และผู้ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.4

๗
HD
๑๙๑๐.๕.๒๕๙
๓๒๗๔๖ ๔๙
๒๕๕๓
๒.๑

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละจำแนกตามส่วนที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนงานสำนักงาน	211	25.1
ส่วนงานผลิต	631	74.9
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานผลิต มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.9 และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน คิดเป็น ร้อยละ 25.1

ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	739	87.8
ผู้บังคับบัญชา	103	12.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับพนักงาน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 87.8 และเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.9
จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1	74	8.8
1 – 3	115	13.7
3 – 5	242	28.7
5 – 10	273	32.4
10 – 20	112	13.3
มากกว่า 20 ปี	26	3.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP” ซึ่งมีองค์ประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
6. ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

โดยทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 4.10
ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข
ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. ความเหมาะสมของนโยบายและการบริหาร โดยรวมขององค์กร	3.24	0.734	ปานกลาง
2. การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของพนักงาน	3.00	0.819	ปานกลาง
3. การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นใน การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร	2.71	0.883	ปานกลาง
4. การปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดได้ อย่างสะดวกใจ	3.27	0.803	ปานกลาง
5. การมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของตนเอง	3.16	0.926	ปานกลาง
6. การชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงาน ของผู้บริหารให้รับรู้	3.36	0.857	ปานกลาง
7. นโยบายของผู้บริหารขององค์กร ว่าอยู่ใน วิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้	3.27	0.815	ปานกลาง
8. การมีความสุขเมื่อมีโอกาสนในการแสดง ความคิดเห็น	3.27	0.928	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด คือการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร น้อยที่สุดคือ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.11

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของนโยบาย
และการบริหารโดยรวมขององค์กร

ความเหมาะสมของนโยบายและการบริหาร โดยรวมขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	2	0.2
น้อย	118	14.0
ปานกลาง	421	50.0
มาก	276	32.8
มากที่สุด	25	3.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.11 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของนโยบายและการบริหารโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 32.8 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.2

ตารางที่ 4.12

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็น
และเอาใจใส่ ดูแลทุกข์ สุขของพนักงาน

การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	28	3.3
น้อย	171	20.3
ปานกลาง	440	52.3
มาก	177	21.0
มากที่สุด	26	3.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.12 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ คู่แลทุกข์ สุขของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 21.0 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.13

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกาสนในการร่วมแสดง
ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	54	6.4
น้อย	300	35.6
ปานกลาง	342	40.6
มาก	125	14.8
มากที่สุด	21	2.5
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.13 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.6 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.14

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตาม
นโยบายที่ผู้บริหารกำหนดได้อย่างสะดวกใจ

การปฏิบัติตามนโยบายที่ ผู้บริหารกำหนดได้อย่างสะดวกใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	15	1.8
น้อย	91	10.8
ปานกลาง	439	52.1
มาก	245	29.1
มากที่สุด	52	6.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.14 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดได้อย่างสะดวกใจ อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 29.1 และความคิดเห็นต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.15

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกาสร่วมตัดสินใจ
ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง

การมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	27	3.2
น้อย	163	19.4
ปานกลาง	364	43.2
มาก	227	27.0
มากที่สุด	61	7.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.15 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดได้อย่างสะดวกใจ อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.0 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 4.16

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการชี้แจงนโยบายการบริหาร และการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้

การชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	6	0.7
น้อย	123	14.6
ปานกลาง	341	40.5
มาก	302	35.9
มากที่สุด	70	8.3
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.16 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.9 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.17

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อนโยบายของผู้บริหารขององค์กร
ว่าอยู่ในวิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้

นโยบายของผู้บริหารขององค์กรว่าอยู่ใน วิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	7	0.8
น้อย	118	14.0
ปานกลาง	414	49.2
มาก	246	29.2
มากที่สุด	57	6.8
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.17 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อนโยบายของผู้บริหารขององค์กรว่าอยู่ในวิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 29.2 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.18

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีความสุข
เมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

การมีความสุขเมื่อมีโอกาส ในการแสดงความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	17	2.0
น้อย	144	17.1
ปานกลาง	363	43.1
มาก	233	27.7
มากที่สุด	85	10.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.18 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 43.1 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.7 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อ
ระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการ

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัท จัดให้	2.73	0.919	ปานกลาง
2. นโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น	2.85	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการมากที่สุด คือ นโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัท จัดให้

ตารางที่ 4.20

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัท จัดให้

ความเหมาะสมของ สวัสดิการที่บริษัท จัดให้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	73	8.7
น้อย	264	31.4
ปานกลาง	335	39.8
มาก	155	18.4
มากที่สุด	15	1.8
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.20 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 31.4 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.21

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อนโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

นโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงานเพิ่มขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	54	6.4
น้อย	263	31.2
ปานกลาง	320	38.0
มาก	162	19.2
มากที่สุด	43	5.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.21 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อนโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 31.2 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน
ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. ความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ	2.57	0.827	ปานกลาง
2. ความเพียงพอของค่าจ้างเงินเดือนต่อการดำรงชีพในครอบครัว	2.46	0.830	น้อย
3. ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	2.45	0.856	น้อย

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด คือความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.23

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ
ค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ

ความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือน กับปริมาณงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	72	8.6
น้อย	319	37.9
ปานกลาง	365	43.3
มาก	73	8.7
มากที่สุด	13	1.5
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.23 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 43.3 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.9 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.24

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอของค่าจ้าง
เงินเดือนต่อการดำรงชีพในครอบครัว

ความเพียงพอของค่าจ้างเงินเดือน ต่อการดำรงชีพในครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	94	11.2
น้อย	352	41.8
ปานกลาง	321	38.1
มาก	67	8
มากที่สุด	8	1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.24 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเพียงพอของค่าจ้างเงินเดือนต่อการดำรงชีพในครอบครัวในระดับน้อย มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.1 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.25

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	113	13.4
น้อย	316	37.5
ปานกลาง	338	40.1
มาก	67	8.0
มากที่สุด	8	1.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.25 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.26

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.69	0.763	มาก
2. ความสนิทสนมและความเป็นกันเองของเพื่อน ร่วมงาน	3.90	0.789	มาก
3. การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.805	มาก
4. ความสะดวกในการติดต่อประสานงานในเรื่อง ของการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.776	มาก
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.55	0.890	มาก
6. ความสุขที่เกิดจากการช่วยเหลือของ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.27	0.958	ปานกลาง
7. ความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำได้ตลอดเวลา	3.39	0.987	ปานกลาง
8. ความสามารถในการแก้ไขปัญหางานของ ผู้บังคับบัญชา	3.33	0.993	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มากที่สุดคือ ความสนิทสนมและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานน้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากร ได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.27
จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความไว้วางใจ
ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	1	1.0
น้อย	38	4.5
ปานกลาง	299	35.5
มาก	391	46.4
มากที่สุด	113	13.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.27 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานในการทำงานในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.28
จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสนิทสนมและ
ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน

ความสนิทสนมและความเป็นกัน ของเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	0	0.0
น้อย	31	3.7
ปานกลาง	214	25.4
มาก	403	47.9
มากที่สุด	194	23.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.28 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสนิทสนมและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.4 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.0

ตารางที่ 4.29

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการยอมรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงาน

การยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	6	0.7
น้อย	44	5.2
ปานกลาง	343	40.7
มาก	333	39.5
มากที่สุด	116	13.8
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.29 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.30

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะดวกในการติดต่อประสานงาน
ในเรื่องของการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสะดวกในการติดต่อประสานงานในเรื่องของการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	0	0.0
น้อย	42	5.0
ปานกลาง	287	34.1
มาก	389	46.2
มากที่สุด	124	14.7
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.30 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.1 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.0

ตารางที่ 4.31

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุขที่เกิดจากการช่วยเหลือ
ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ความสุขที่เกิดจากการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	35	4.2
น้อย	129	15.3
ปานกลาง	317	37.6
มาก	293	34.8
มากที่สุด	68	8.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.31 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสุขที่เกิดจากการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.8 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.32

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสบายใจ
เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา

ความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	27	3.2
น้อย	125	14.8
ปานกลาง	289	34.3
มาก	297	35.3
มากที่สุด	104	12.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.32 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลาในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.3 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 4.33
จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาทางานของผู้บังคับบัญชา

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางาน ของผู้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	33	3.9
น้อย	138	16.4
ปานกลาง	275	32.7
มาก	311	36.9
มากที่สุด	85	10.1
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.33 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสบายใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลาในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.7 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 4.34

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุข
ในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้าน โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น	3.06	1.357	ปานกลาง
2. การมีโอกาสนที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	3.61	0.812	มาก
3. การมีโอกาสนในการแสดงผลงานเพื่อ ความก้าวหน้า	3.11	0.814	ปานกลาง
4. ความสุขที่ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	3.48	0.835	ปานกลาง
5. การสนับสนุนจากหน่วยงานใน การพัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.12	0.799	ปานกลาง
6. ความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	3.61	0.854	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสใน
ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้าน โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด คือการมี
โอกาสนที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้นและความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้าน โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานน้อยที่สุดคือ การ
มีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น

ตารางที่ 4.35

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกา
สในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น

การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมาก ขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	32	3.8
น้อย	176	20.9
ปานกลาง	421	50.0
มาก	167	19.8
มากที่สุด	46	5.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.35 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อ
การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้นในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0
รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 20.9 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.36

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกา
สที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น

การมีโอกาสนในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	3	0.4
น้อย	61	7.2
ปานกลาง	306	36.3
มาก	365	43.3
มากที่สุด	107	12.7
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.36 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 36.3 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.37

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีโอกาสดังกล่าวในการแสดงผลงานเพื่อความก้าวหน้า

การมีโอกาสดังกล่าวในการแสดงผลงานเพื่อความก้าวหน้า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	20	2.4
น้อย	144	17.1
ปานกลาง	433	51.4
มาก	212	25.2
มากที่สุด	33	3.9
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.37 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีโอกาสดังกล่าวในการแสดงผลงานเพื่อความก้าวหน้าในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 25.2 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.38
จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุข
ที่ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ความสุขที่ทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	9	1.1
น้อย	83	9.9
ปานกลาง	321	38.1
มาก	351	41.7
มากที่สุด	78	9.3
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.38 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสุขที่ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 38.1 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4.39
จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน
ในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

การสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	18	2.1
น้อย	142	16.9
ปานกลาง	428	50.8
มาก	227	27.0
มากที่สุด	27	3.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.39 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในระดับ ปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.0 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.40

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสุขที่ทำงาน
ได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

ความสุขที่ทำงานได้สำเร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	5	0.6
น้อย	66	7.8
ปานกลาง	306	36.3
มาก	339	40.3
มากที่สุด	126	15.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.40 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 36.3 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4.41

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. พื้นที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน	2.88	0.951	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของพื้นที่สำหรับการทำงาน	2.86	0.952	ปานกลาง
3. ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	2.88	0.949	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมของระบบรักษาความปลอดภัย ส่วนบุคคลและทรัพย์สิน	2.91	0.963	ปานกลาง
5. ความเพียงพอของห้องน้ำ/ห้องสุขา ต่อจำนวน บุคลากร	2.82	1.101	ปานกลาง
6. ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ	3.02	1.008	ปานกลาง
7. ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องอาหาร/โรง อาหาร	2.96	0.908	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับ ห้องอาหาร/โรงอาหาร	2.80	1.011	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน มากที่สุด คือความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหาร

ตารางที่ 4.42

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อพื้นที่และสภาพแวดล้อม
ในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

พื้นที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	62	7.4
น้อย	216	25.7
ปานกลาง	353	41.9
มาก	179	21.3
มากที่สุด	32	3.8
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.42 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อพื้นที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 25.7 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.43

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสม
ของพื้นที่สำหรับการทำงาน

ความเหมาะสมของพื้นที่สำหรับการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	70	8.3
น้อย	212	25.2
ปานกลาง	346	41.1
มาก	190	22.6
มากที่สุด	24	2.9
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.43 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของพื้นที่สำหรับการทำงานในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 25.2 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.44

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อ
ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	70	8.3
น้อย	198	23.5
ปานกลาง	369	43.8
มาก	176	20.9
มากที่สุด	29	3.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.44 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 23.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.45

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบ
รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและทรัพย์สิน

ความเหมาะสมของระบบรักษา ความปลอดภัยส่วนบุคคลและทรัพย์สิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	69	8.2
น้อย	189	22.4
ปานกลาง	364	43.2
มาก	186	22.1
มากที่สุด	34	4.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.45 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและทรัพย์สินในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 22.4 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.46

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอ
ของห้องน้ำ/ห้องสุขา ต่อจำนวนบุคลากร

ความเพียงพอของห้องน้ำ/ห้องสุขา ต่อจำนวนบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	111	13.2
น้อย	214	25.4
ปานกลาง	287	34.1
มาก	177	21.0
มากที่สุด	53	6.3
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.46 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเพียงพอของห้องน้ำ/ห้องสุขาต่อจำนวนบุคลากรในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 25.4 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 4.47

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อ
ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ

ความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	75	8.9
น้อย	152	18.1
ปานกลาง	344	40.9
มาก	227	27.0
มากที่สุด	44	5.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.47 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 40.9 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.0 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.48

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะอาด
และสุขลักษณะของห้องอาหาร/โรงอาหาร

ความสะอาดและสุขลักษณะของ ห้องอาหาร/โรงอาหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	60	7.1
น้อย	161	19.1
ปานกลาง	396	47.0
มาก	202	24.0
มากที่สุด	23	2.7
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.48 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสะอาดและสุขลักษณะของห้องอาหาร/โรงอาหารในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 24.0 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.49

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ
จำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหาร

ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร กับห้องอาหาร/โรงอาหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	106	12.6
น้อย	198	23.5
ปานกลาง	307	36.5
มาก	218	25.9
มากที่สุด	13	1.5
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.49 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหารในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 36.5 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 25.9 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.50

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

องค์ประกอบต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. ความสะดวกและความเหมาะสมในการเดินทาง ไป – กลับ ที่ทำงาน	3.40	0.957	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทาง ไปทำงาน	3.39	0.894	ปานกลาง
3. ความพอใจที่สถานที่ทำงานอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวก ในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	3.34	0.894	ปานกลาง
4. ความเพียงพอในการพักผ่อน ไม่เป็นเหตุให้เสีย สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี	3.17	0.863	ปานกลาง
5. การมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว	2.89	0.945	ปานกลาง
6. การมีเวลาให้ครอบครัวในการทำงานกิจกรรม ต่าง ๆ	2.93	1.016	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.50 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มากที่สุด คือความสะดวกและความเหมาะสมในการเดินทาง ไป – กลับที่ทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ คือ การมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว

ตารางที่ 4.51

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสะดวกและ
ความเหมาะสมในการเดินทาง ไป – กลับ ที่ทำงาน

ความสะดวกและความเหมาะสมในการ เดินทาง ไป – กลับ ที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	28	3.3
น้อย	99	11.8
ปานกลาง	327	38.8
มาก	287	34.1
มากที่สุด	101	12.0
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.51 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความสะดวกและความเหมาะสมในการเดินทางไป – กลับ ที่ทำงานในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 38.8 รองลงมาเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.1 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.52

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเหมาะสม
ของระยะเวลาในการเดินทาง ไปทำงาน

ความเหมาะสมของระยะเวลาในการ เดินทางไปทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	18	2.1
น้อย	93	11.0
ปานกลาง	360	42.8
มาก	282	33.5
มากที่สุด	89	10.6
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.52 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 33.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.53

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความพอใจที่สถานที่ทำงาน
อยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ

ความพอใจที่สถานที่ทำงานอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	8	1.0
น้อย	128	15.2
ปานกลาง	369	43.8
มาก	247	29.3
มากที่สุด	90	10.7
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.53 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความพอใจที่สถานที่ทำงานอยู่ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 29.3 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.54

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อความเพียงพอในการพักผ่อน
ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

ความเพียงพอในการพักผ่อน ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	12	1.4
น้อย	164	19.5
ปานกลาง	389	46.2
มาก	223	26.5
มากที่สุด	54	6.4
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.54 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อความเพียงพอในการพักผ่อน ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมามีความเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 26.5 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.55

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็น
ต่อการมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว

การมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	55	6.5
น้อย	226	26.8
ปานกลาง	354	42.0
มาก	171	20.3
มากที่สุด	36	4.3
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.55 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 26.8 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.56

จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้ครอบครัวในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ

การมีเวลาให้ครอบครัวในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	60	7.1
น้อย	232	27.6
ปานกลาง	306	36.3
มาก	192	22.8
มากที่สุด	52	6.2
รวม	842	100.0

จากตารางที่ 4.56 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้ครอบครัวในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 27.6 และความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.2

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุข
ในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	31.728	96	0.331	1.378	0.013
Within Group	178.253	743	0.240		
Total	209.981	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	80.313	96	0.837	1.394	0.011
Within Group	445.802	743	0.600		
Total	526.114	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	43.897	96	0.457	1.517	0.002
Within Group	224.026	743	0.302		
Total	267.924	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	290.306	96	3.024	2.321	0.000
Within Group	967.950	743	1.303		
Total	1258.256	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	<i>df</i>	MS	F	<i>P</i>
Between Group	189.441	96	1.973	2.297	0.000
Within Group	638.254	743	0.859		
Total	827.695	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีสังกัดบริษัทแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามสังกัดบริษัท

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	59.030	96	0.615	2.660	0.000
Within Group	171.751	743	0.231		
Total	230.781	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.7 สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามส่วนที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	df	MS	F	P
Between Group	62.341	96	0.649	5.044	0.000
Within Group	95.658	743	0.129		
Total	157.999	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีส่วนที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.8 สมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	<i>df</i>	MS	F	<i>P</i>
Between Group	17.699	96	0.184	1.885	0.000
Within Group	72.671	743	0.098		
Total	90.370	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.9 สมมติฐานข้อที่ 9 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65

การวิเคราะห์ความแปรปรวนองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของความแตกต่างกำลังสอง	<i>df</i>	MS	F	<i>P</i>
Between Group	17.699	96	0.184	1.885	0.000
Within Group	72.671	743	0.098		
Total	90.370	839			

จากการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.66

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	เพศ	แตกต่างกัน
2	อายุ	แตกต่างกัน
3	สถานภาพสมรส	แตกต่างกัน
4	การศึกษา	แตกต่างกัน
5	รายได้	แตกต่างกัน
6	สังกัดบริษัท	แตกต่างกัน
7	ส่วนที่ปฏิบัติงาน	แตกต่างกัน
8	ระดับตำแหน่ง	แตกต่างกัน
9	อายุงาน	แตกต่างกัน

4.4 ข้อเสนอแนะของพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด จากกลุ่มประชากร 824 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะตามลำดับ รายละเอียดคั่งแสดงในตารางที่ 4.67

ตารางที่ 4.67

จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน
เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ลำดับ	ร้อยละ
1. ต้องการให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการ ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุข ในการทำงานเพิ่มขึ้นอีก เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าที่อยู่อาศัย ค่าครองชีพ รรรับส่งพนักงาน การรักษาพยาบาล และต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการของทุกบริษัทในเหมือนกัน	30	4	17.2
2. ต้องการให้บริษัทพิจารณาเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและอายุงาน รวมถึงพิจารณาฐานค่าจ้างระหว่างผู้ที่ - ปฏิบัติงานมานานกับพนักงานใหม่	62	1	35.6
3. ต้องการให้บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เกี่ยวกับพื้นที่ทำงานมีลักษณะอากาศร้อน ฝุ่นที่ค่อนข้างมาก เสียงดัง กลิ่นเหม็นของกระบวนการผลิต	31	3	17.8
4. ต้องการให้บริษัทเพิ่มร้านอาหารที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน ควรปรับเปลี่ยนรายการอาหารสม่ำเสมอ	15	5	8.6
5. ต้องการให้บริษัทมีนโยบายหยุดงานในวันเสาร์เพื่อจะได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	36	2	20.7

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เสนอแนะว่าต้องการให้บริษัทพิจารณาเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและอายุงานรวมถึงพิจารณาฐานค่าจ้างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานมานานกับพนักงานใหม่คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาต้องการให้บริษัทมีนโยบายหยุดงานในวันเสาร์เพื่อจะได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 20.7 ต้องการให้บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เกี่ยวกับพื้นที่ทำงานมีลักษณะอากาศร้อน ฝุ่นที่ค่อนข้างมาก เสียงดัง กลิ่นเหม็นของกระบวนการผลิต คิด

เป็นร้อยละ 17.8 ต้องการให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการ ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
อีก เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าที่อยู่อาศัย ค่าครองชีพ รถรับส่งพนักงาน การรักษาพยาบาลและ
ต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการของทุกบริษัทในเหมือนกันคิดเป็นร้อยละ 17.2 และต้องการให้
บริษัทเพิ่มร้านอาหารที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงานควรปรับเปลี่ยนรายการอาหารสม่ำเสมอ
คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัตถุประสงค์ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการสำรวจประชากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP ซึ่งได้แก่ บริษัท กรุงเทพไอแคสซ์ดีเอ็นเอเอ็นด์ อินแจ็กชั่น จำกัด บริษัท บีดีไอ อีลลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด ทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานผลิต และส่วนงานสำนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 869 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อจัดทำดัชนีวัตถุประสงค์ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมและจัดทำแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ สังกัดบริษัท ส่วนที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรจำนวน 869 ชุด และได้รับกลับมา 842 ชุด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยก่อนที่จะส่งมอบแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานในโรงงานนั้น ผู้วิจัยจะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดใน

แบบสอบถาม เพื่อให้หัวหน้างานและพนักงานในโรงงานมีความเข้าใจ และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสอบถามหัวหน้างานที่อยู่ในโรงงานได้ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยในการกรอกข้อมูล

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรจำนวน 842 คน พบว่า ประชากรมีลักษณะดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคล

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.4
2. พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.7 และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8
3. พนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาเป็นผู้ที่ มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสถานภาพ หย่า / หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.0
4. การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 0.5
5. รายได้ต่อเดือน 5,000 – 9,999 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.8 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 1.7
6. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท บีดีไอ อัดลอย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่บริษัท บริษัท กรุงเทพ โค้แคสซิ่ง แอนด์ อินแจ็กชัน จำกัด คิดเป็นร้อยละ 45.1 และผู้ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท บริษัท บีดีไอ ทูลส์ แอนด์ โมลด์ จำกัด น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.4
7. พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.9 และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 25.1
8. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับพนักงาน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 87.8 และเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 12.2
9. พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.4 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1. จากแบบสอบถามพนักงานกลุ่มประชากร พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด คือการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารให้รับรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร น้อยที่สุดคือ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

2. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการมากที่สุด คือนโยบายสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสวัสดิการน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัท จัดให้

3. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด คือความเหมาะสมของค่าจ้างเงินเดือนกับปริมาณงานที่ทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากร ได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

4. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มากที่สุด คือความสนิทสนมและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน น้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรมของค่าจ้างเงินเดือนที่บุคลากร ได้รับเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

5. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด คือการมีโอกาที่จะได้

รับผิดชอบงานมากขึ้นและความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานน้อยที่สุดคือ การมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น

6. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานมากที่สุด คือความสะอาดและสุขลักษณะของห้องน้ำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานคือ ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร/โรงอาหาร

7. พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มากที่สุด คือความสะดวกและความเหมาะสมในการเดินทาง ไป – กลับที่ทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ คือ การมีเวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัว

5.2.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากข้อมูลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั้น พบว่าพนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ตั้งกับริษัท ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อายุงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากร ส่วนใหญ่เสนอแนะว่าต้องการให้บริษัทพิจารณาเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและอายุงานรวมถึงพิจารณาฐานค่าจ้างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานมานานกับพนักงานใหม่คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาต้องการให้บริษัทมีนโยบายหยุดงานในวันเสาร์เพื่อจะได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 20.7 ต้องการให้บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน เกี่ยวกับพื้นที่ทำงานมีลักษณะอากาศร้อน ฝุ่นที่ค่อนข้างมาก เสียงดัง กลิ่นเหม็นของกระบวนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 17.8 ต้องการให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการ ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอีก

เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าที่อยู่อาศัย ค่าครองชีพ รถรับส่งพนักงาน การรักษาพยาบาลและ ต้องการให้บริษัทจัดสวัสดิการของทุกบริษัทในเหมือนกันคิดเป็นร้อยละ 17.2 และต้องการให้บริษัทเพิ่มร้านอาหารที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงานควรปรับเปลี่ยนรายการอาหารสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 8.6

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาค้างนี้ ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานบางส่วนอาจได้รับข่าวสารไม่ทั่วถึง
2. ควรพิจารณาเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความสามารถ อายุ งานของพนักงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานโครงสร้างการบริหารค่าตอบแทน
3. ควรพิจารณาพัฒนาส่วนสวัสดิการ ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่น รถรับ – ส่ง พนักงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับแต่ละบริษัท
4. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานบางจุดที่มีลักษณะของอากาศที่ค่อนข้างร้อน และกำจัดฝุ่นละอองที่มีในกระบวนการผลิต
5. บริษัทฯ ควรพิจารณา นโยบายเกี่ยวกับวันหยุดพิเศษ (วันเสาร์) ตามความเหมาะสม เพื่อพนักงานจะได้รับความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
6. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและได้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจแบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างตรงประเด็น
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพิ่มเติม เพื่อให้เห็นภาพมุมมองด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสุขให้กับพนักงาน

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2548) **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7 นนทบุรี : สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. (2542) **การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัทธา กริหิรัญ. (2550) **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวพร ชูเปี้ยเต็ง. (2544) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มาสเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาบริหารธุรกิจกลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิยม เต่าทอง. (2550) **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551) **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : พุทธทาสภิกขุ. (2542) **ความสุขสามระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- พัชยา เพ็ชรจริง. (2550) **ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท ดำพูนชิงเคนเกิน จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาบริหารธุรกิจ) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนิดา คชะชา. (2551) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เขवालักษณ์ สุทธิปริญญาพันธ์. (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาบริหารองค์การ) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550) เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท. สารนิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์) กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะ โคค. (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปลี่ยนสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539) การพัฒนาตัวบ่งชี้อารมณ์สำหรับหลักสูตรมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาวิจัยการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย) กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- สมมาต เพ็ชรเรือง. (2546) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโตชิบา (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมจินดา เถลิงเกียรติ. (2551) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยซัมมิท ออโต้ บอดี จำกัด. กรณีศึกษาอิสระ กจ.ม. (สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม) สมุทรปราการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สรวุฑธวัฒน์ โกลศ. (2546) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ซี.บี. เซ็นเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541) การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ ในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ศิริชัย กาญจนวาตี. (2537) การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อภิชาติ ภูพานิช. (2551) การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาวุธ ไชแสง. (2550) การสำรวจและจัดทำดัชนีชี้วัดความสุขของประชาชน กรณีศึกษาองค์การ
บริหารส่วนตำบลไสไทย อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชาการ
ปกครองท้องถิ่น) ขอนแก่น : วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอมอร จังศิริพรภรณ์. “ดัชนีบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา : แนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาและ
การพัฒนาดัชนีชี้” วารสารวิทยาลัยคริสเตียน.
- Argyle, M', & Martin, M. (1991). The psychology cause for Lundin, C. Stephen Ph.D., Christensen,
John, Paul, Harry, and Strand, Philip. 2546 : 96



ภาคผนวก

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง “ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
หรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ (ปี)
 1. 18 – 25 2. 26 – 35 3. 36 – 45 4. 46 - 55
3. สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. สมรส 3. หย่า / หม้าย
4. การศึกษา
 1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษา 3. ปวช. หรือเทียบเท่า
 4. ปวส. หรือเทียบเท่า 5. ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือนของท่าน (บาท)
 1. 5,000-9,999 2. 10,000 -15,000 3. 15,001-20,000
 4. 20,000-30,000 5. มากกว่า 30,001
6. สังกัดบริษัท
 1. BDI (บางพลี) 2. BAE (สุวินทวงศ์) 3. BTM (บางพลี)
7. ส่วนที่ปฏิบัติงาน
 1. ส่วนงานสำนักงาน 2. ส่วนงานผลิต
8. ระดับตำแหน่ง
 1. พนักงาน 2. ผู้บังคับบัญชา
9. ท่านปฏิบัติงานที่กลุ่มบริษัทในเครือ BDI GROUP กี่ปี
 1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 – 3 ปี 3. 3 – 5 ปี
 4. 5 – 10 ปี 5. 10 – 20 ปี 6. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหาร						
10	ท่านเห็นว่านโยบายและการบริหาร โดยรวมขององค์กรเหมาะสม					
11	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของท่าน					
12	ท่านได้มีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร					
13	ท่านปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหาร กำหนดได้อย่างสะดวกใจ					
14	ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง					
15	ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหาร และการดำเนินงานให้รับรู้โดยทั่วกัน					
16	นโยบายของผู้บริหารขององค์กร อยู่ในวิสัยทัศน์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้					
17	ท่านมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น					
ด้านสวัสดิการ						
18	ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เหมาะสมเพียงพอ					
19	นโยบายสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน						
20	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่					
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว					
22	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน						
23	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่านในการทำงาน					
24	เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน					
25	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
26	การติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างสะดวก					
27	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้บังคับบัญชา					
28	ท่านมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
29	ท่านสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา					
30	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหางานของท่านได้					
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน						
31	ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้ารับการอบรมมากขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	ท่านมีโอกาที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น					
33	ท่านมีโอกาสดำเนินงานเพื่อความก้าวหน้า					
34	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
35	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
36	ท่านมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน						
37	พื้นที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยในการทำงาน		-			
38	หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน					
39	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานในปัจจุบัน					
40	หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและทรัพย์สินที่เหมาะสม					
41	ห้องน้ำ/ห้องสุขา มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากร					
42	ห้องน้ำมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
43	ห้องอาหาร / โรงอาหารมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
44	จำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร / โรงอาหารมีความเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ						
45	การเดินทาง ไป- กลับ ในที่ทำงานมีความสะดวก และเหมาะสม					
46	ท่านคิดว่าระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานมีความเหมาะสม					
47	ท่านพอใจที่ ที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตส่วนตัวตามที่ต้องการ					
48	ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี					
49	ท่านมีเวลาในการใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวของท่าน					
50	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณในความร่วมมืออันสำคัญยิ่งของท่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล นางสาวกฤษนันท์ ประทุมเนตร
 วันเดือนปีเกิด 10 สิงหาคม 2522
 ที่อยู่ 462/3 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระแม่สงเคราะห์
 พ.ศ. 2540 จบการศึกษาระดับตรีวิชาชีพ สาขาบัญชี
 พ.ศ. 2542 จบการศึกษาระดับตรีวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนบริหารธุรกิจนานาชาติ
 พ.ศ. 2547 จบการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2551 เข้าศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2530-2544 ผู้ช่วยซูเปอร์ไวเซอร์ แผนกสรรหาว่าจ้าง บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท กรุงเทพไค้แคสซ์ติ้ง แอนด์ อินแจ็กชั่น จำกัด